

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Pada Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru)**

Oleh:

Bayu Ardinata

Pembimbing : Marzolina dan Sjahrudin

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : bayuardinata3@gmail.com

*The Influence of Competence, Organizational Commitment and Teachers
Professionalism On Teachers Performance (Study at Al Azhar
Syifa Budi II Pekanbaru City School)*

ABSTRACT

This research is conducted to analyze The Influence of Competence, Organizational Commitment and Teachers Professionalism on Teachers Performance (Study at Al Azhar Syifa Budi II Pekanbaru City School). There are independent variables in this research such as Competence (X_1), Organizational Commitment (X_2), Teachers Professionalism (X_3) and Teachers Performance (Y) as dependent variabel. The population of this study were all teachers at Al Azhar Syifa Budi II Pekanbaru City School and total sample were 58 peoples. Multiple regression method are chosen for data analysis by SPSS version 21. The result of this research shows that Competence, Organizational Commitment and Teachers Professionalism both simultaneously and partially had effects with Teachers Performance at Al Azhar Syifa Budi II Pekanbaru City School. Response of all variables give a different result each other. Competence were dominant factor towards Teacher Professionalism. Test result by simultaneously test obtained $F_{count} ((45,593) > F_{table} (2,776)$ that means all those 3 dependent variable had simultaneous effect to teacher performance. The expectation of this research is Al Azhar Syifa Budi II School should improve Competence, Organizational Commitment and Teachers Professionalism among teachers in order to improve Teachers prformance..

Keyword: Competence, Commitment, Professionalism and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menjadi sorotan utama bagi organisasi. Dalam perkembangan zaman yang semakin kompetitif suatu organisasi harus berjuang untuk mempertahankan diri agar dapat terus bertahan. Sumber daya manusia

mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan

terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Untuk dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi maka sumber daya manusia yang ada haruslah dibekali dengan kemampuan dan pendidikan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif dan berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin dinamis dan akseleratif, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.

Dalam UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, keperibadian yang baik dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sekolah menjadi sarana dan lembaga yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan akan pendidikan dan ilmu pengetahuan memegang peran yang sangat penting dalam memajukan kualitas sumber daya manusia. Ujung tombak dari sekolah ialah guru yang mengajar dan menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik profesional. Keberhasilan sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai sarana pendidikan salah

satunya dilihat dari kinerja guru yang baik.

Sekolah Al-Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru merupakan sekolah swasta berciri khas Islam, dengan menggunakan kurikulum terpadu berdiferensiasi yakni memadukan kurikulum pemerintah dengan kurikulum khas agama Islam yang pelaksanaannya dilakukan melalui penjiwaan unsur-unsur agama kedalam semua mata pelajaran, maupun mata pelajaran khusus bidang keislaman, yang disebut sebagai spiritualisasi pendidikan.

Fenomena yang dilihat oleh peneliti bahwasanya setiap organisasi tidak lepas dari permasalahan kinerja karyawan dalam hal ini guru yang sifatnya fluktuatif dimana terkadang kinerja guru tersebut baik dan terkadang kurang baik. Hal ini berdasarkan asumsi yang penulis dapatkan dari hasil wawancara pada narasumber.

Dikatakan bahwasan Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswa/siswinya. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mengenai hak dan wewenang guru yang dimiliki. Kinerja yang baik akan terlihat dari sejauh mana guru tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, kemampuan dalam mengerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar.

Dari hasil wawancara peneliti dengan guru di sekolah Al-Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru yang berasumsi bahwasanya kelemahan pada calon guru yang melamar yang mana merupakan lulusan dari lembaga-lembaga pendidikan menjadi salah satu

masalah. Kelemahan akan kompetensi serta pemahaman akan tugas sebagai seorang guru. Hal ini membuat sekolah bekerja keras dan sangat selektif dalam merekrut karyawan /guru. Kompetensi profesional guru dapat dikelompokkan menjadi tiga bidang yaitu pedagogik, personal dan sosial.

Komitmen organisasional dapat diartikan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dan juga dapat diartikan merupakan bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson, 2009)

Dari hasil wawancara dengan guru sekolah Al-Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru yang berasumsi bahwa kurangnya keterikatan guru akan instansi tersebut, dimana guru menjadikan instansi tersebut sebagai tempat mencari pengalaman dan sebagai batu loncatan serta terdapatnya guru yang memiliki pekerjaan tambahan diluar jam bekerja sebagai guru di sekolah tersebut.

Komitmen guru terhadap instansi akan mendorong kinerja yang baik pula. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung lebih bertanggung jawab akan tugasnya dan akan menimbulkan kepuasan akan pekerjaannya. Disamping itu sangat diperlukan sikap profesionalisme dalam bekerja. Hal ini akan membuat pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dalam aturan dan koridor yang telah dibuat untuk memaksimalkan hasil pekerjaan.

Profesionalisme guru adalah sebutan yang mengacu pada sikap dan

mental dalam membentuk komitmen dari guru untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Pemerintah telah memberikan program sertifikasi yang mana bertujuan untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini penulis menemukan bahwa dari 58 guru yang ada, hanya terdapat 4 orang guru yang telah lulus dari program sertifikasi.

Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru pada Sekolah Al-Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru ?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru pada Sekolah Al-Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja merupakan hal yang penting upaya mencapai suatu tujuan atau pencapaian yang semaksimal mungkin baik itu dalam kinerja tim maupun individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal terkait dengan kinerja.

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan

kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert, 1996 dalam Rivai, 2014:447)

Sedangkan menurut (Surya 2005:25) kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Adapun indikator Kinerja guru yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran.
2. Pelaksanaan proses pembelajaran.
3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
4. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik.

(UU RI No. 14 Th 2005 Tentang Guru dan Dosen)

Kompetensi

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competency*” yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten dibidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian yang selaras dengan bidangnya, dimana kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dengan standar dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakan. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan (Rivai, 2014:229). Sementara Wibowo (2007:237) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Dalam konteks pendidikan, kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru searah dengan kebutuhan pendidikan disekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Daryanto, 2013:147). Sementara itu menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme suatu bidang tertentu.

Adapun indikator Kompetensi ialah sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogic
2. Kompetensi keperibadian
3. Kompetensi profesional
4. Kompetensi sosial

(UU RI No. 14 Th 2005
Tentang Guru dan Dosen)

KomitmenOrganisasional

Komitmen orgnaisaional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2008).

Menurut Gibson (2009:315) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. (Gibson, 2009:315). Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja.

Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007:234) adalah perasaan idenifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi,

perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen organisasional dapat mengurangi efektivitas organisasi.

Adapun Indikator Komitmen Organisasional ialah sebagai berikut:

1. Komitmen Affektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Nornatif

Allen, Mayer dan Smith
(dalam Sopiah 2008:157)

Profesionalisme Guru

Profesionalisme Guru adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari Guru untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Menurut Sedarmayanti (2004:157) professional adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu, dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan, sedangkan menurut Siagian (2008:163) profesionalisme adalah, “keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dalam mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”

Atmosoeparto dalam Kurniawan (2006:74) menambahkan, “profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (competence), yaitu memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), bisa melakukan (ability) ditunjang dengan pengalaman (experience) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.”

Menurut wignjosoebroto (dalam Arifin, 2008:29), profesionalisme adalah suatu paham yang mencitakan dilakukannya kegiatan-kegiatan tertentu dalam masyarakat berbekalan keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpanggilan yang ikrar untuk menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang telah dirundung kesulitan di tengah gelapnya kehidupan.

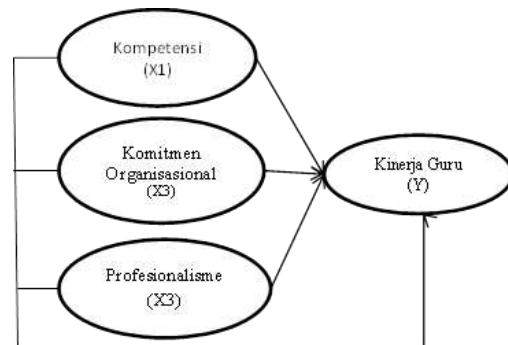
Adapun Indikator Profesionalisme guru ialah sebagai berikut :

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab III Pasal 7 Ayat 1 tentang Prinsip Profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

1. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme,
2. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia,
3. memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya;
4. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. memiliki perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya;

9. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan Guru.

Kerangka Penelitian



Sumber: Komang Septia Cahya Ningrum (2016), Corry Yohana (2012), Citra Dewi Lukito Sari (2013)

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H1 : Kompetensi dan komitmen organisasional serta profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru

H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru

H4 : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II

Kota Pekanbaru. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II per tahun 2016 yaitu sebanyak 58 orang. Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertentu dan hemat waktu. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian.

METODE PENELITIAN

Penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode penganalisaan dengan cara mengumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya diurikan secara sistematis. dengan menggunakan persamaan statistik yaitu analisis regresi linear berganda yang dimaksud untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variabel dan variabel Y dengan menggunakan

rumus sebagai berikut (sugyono:2010):

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = profesionalisme kerja guru

β = Konstanta

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komitmen organisasional

X_3 = Profesionalisme

e = error terms

Uji F untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan: Jika F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika F hitung < F tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji T untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara parsial (masing-masing) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik T dengan ketentuan: Jika T hitung > T tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika T hitung < T tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah melakukan pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta

didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah

Kompetensi

Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

KomitmenOrganisasional

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Profesionalisme

Professional adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu, dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji koefisien regresi secara simultan (Uji F)

Tabel 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	222.091	3	74.030	38.802	.000 ^a
Residual	68.684	36	1.908		
Total	290.775	39			

Sumber: Data Olahan, SPSS2016

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial dan simultan dari variabel Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru. Maka akan dilakukan pengujian dengan

menggunakan teknik analisis berganda dengan bantuan data olahan SPSS. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan Secara Deskriptif
Secara deskriptif variabel kompetensi berada pada skala rata-rata 4.02 dimana pada skala ini merupakan skala yang sangat baik pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru. Secara deskriptif variabel Komitmen Organisasional berada pada skala 3,77 dimana pada skala ini merupakan skala yang baik pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru dan secara deskriptif variabel profesionalisme berada pada skala 3,85 dimana pada skala ini merupakan skala baik pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru
2. Pembahasan Secara Kuantitatif
Pengaruh kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja guru.

Berikut adalah hasil pembahasan uji f dan uji t antara variabel independen dan dependen kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat $F_{hitung} (45,593) > F_{tabel} (2,776)$ dengan $sig (0.000) < 0.05$. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Yaitu variabel kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru. Nilai hubungan kompetensi, komitmen organisasional

dan profesionalisme terhadap kinerja guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru. Nilai R sebesar 0.874 yang berarti bahwa hubungan antar variabel independen dan dependen mempunyai korelasi yang sangat kuat. Dimana 0.874 mendekati angka 1 yang berarti hubungan antar variabel independen dengan dependen dinyatakan kuat.

Variabel kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru, disini dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,717 yang berarti bahwa kinerja guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru sebesar 71,7% dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme guru yang dilakukan.

Uji koefisien regresi secara parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.272	.255		4.991	.000
Kompetensi	.244	.090	.295	2.712	.009
Komitmen Organisasional	.245	.099	.311	2.484	.016
Profesionalisme	.228	.096	.325	2.367	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 2

Kompetensi. Diketahui t hitung (2,712) > t tabel (2,005) dan Sig.(0,009) < 0,05. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Komitmen organisasional. Diketahui t hitung (2,484) > t tabel

(2,005) dan Sig.(0,016) < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Profesionalisme. Diketahui t hitung (2,367) > t tabel (2,005) dan Sig.(0,022) < 0,05. Artinya variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil perhitungan tersebut maka kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Dari hasil perhitungan maka kompetensi, komitmen organisasional dan profesionalisme secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru.
2. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru.
3. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru.
4. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Al

Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru.

Saran

Saran dari penelitian ini antara lain:

- 1) Diharapkan kepada Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru untuk dapat lebih meningkatkan kompetensi para guru yang menjadi tenaga pengajar disana. Dan juga member kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya seperti dengan mengikuti pelatihan atau pemberian beasiswa pendidikan agar guru semakin berkualitas dan juga diharapkan bimbingan dari kepala sekolah dan guru-guru senior dalam bentuk motifasi, metode belajar agar guru muda mampu memberikan kontribusi terbaiknya dan tentunya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru.
- 2) Kepada para guru Sekolah Al Azhar Syifa Budi II Kota Pekanbaru agar terus dan lebih menunjukkan keprofesionalannya serta memahami perannya sebagai pendidik dengan cara selalu meningkatkan motivasi dan keterampilan untuk memajukan pendidikan, selalu mengembangkan wawasan keahlian dan pengetahuannya melalui berbagai media pendidikan, berusaha untuk memahami dan mampu dalam mengoperasikan alat-alat teknologi dalam dunia pendidikan.
- 3) Para guru diharapkan semakin berkomitmen terhadap tempat mereka mengajar sebagai

pendidik yang mana diperlukannya penyamaan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang ada disekolah dengan cara membentuk karakter para guru dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas peserta didik yang akan dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Kurniawan 2006.
Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Arifin, Zainal. 2008. *Metodelogi Penelitan Pendidikan*, Surabaya : Lentera Cendikia.
- Daryanto. 2013. *Belajar dan Mengajar*. Bandung: CV. Yrama Widya.
- Dharma, Surya..2005. *Manajemen Kinerja*, Penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, Erlangga, Jakarta.
- Hamzah, M.P.d. 2009, *Profesi Kependidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., Michel T. M., 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama*.
- Kreitner R, & kinicki, A., (2001). *Organizational behavior.Fifth Edition, International Edition, McGraw-Hill Companies, Inc.*

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh.
- Rivai Veithzel, M.B.A dkk, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi ketiga . Rajawali Pers – Jakarta*.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Saragih. 2008. “*Kompetensi Minimal Seorang Guru Dalam Mengajar*”. Jurnal Tabularasa PPS Unimed (5) : 1
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi: Yogyakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Parsada : Jakarta.
- Republiki Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen